

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi pada era globalisasi saat ini mendorong organisasi untuk mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon yang tanggap secara cepat, tepat, efektif, dan efisien. Kinerja organisasi dijelaskan dalam *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* tahun 2003 dalam Keban (2004) yaitu “Kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu (*previous performance*) dibandingkan dengan organisasi lain (*benchmarking*) dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang ditetapkan,”

Perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melaksanakan kegiatan operasional organisasi. Kinerja sumber daya manusia (SDM) yaitu prestasi kerja yang merupakan hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai

tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak (Farida 2015). Ardana *et all* (2013) sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Meskipun memiliki teknologi yang cukup canggih suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mendukung.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, oleh karena itu harus memerlukan sumber daya manusia yang terencana, teratur efektif dan efisien.

Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di suatu perusahaan sangat berperan penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif. Suatu organisasi atau perusahaan dapat melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, meskipun perusahaan satu dengan perusahaan lainnya memiliki cara yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) Internal (Santoso, 2018) Lingkungan

kerja non fisik (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018) dan *Tacit Knowledge* (Sulisthio & Yulianius).

Corporate Social Responsibility merupakan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun komitmen organisasional. Implementasi program *Corporate Social Responsibility* yang bersifat internal dapat mempengaruhi kepuasan kerja sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Sankat dan Clemen (dalam Santoso 2018) menyatakan bahwa *Corporate Social Responsibility* diartikan sebagai komitmen dunia usaha untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal, dan berkontribusi untuk peningkatan kualitas hidup sumber daya manusia dan keluarganya, komunitas lokal, dan masyarakat secara luas. Pelaksanaan program *Corporate Social Responsibility* pada suatu organisasi atau perusahaan bukan hanya memberikan dampak logis terhadap baik buruknya citra perusahaan di masyarakat tetapi juga mempunyai peran dalam peningkatan kinerja dan sumber daya manusia perusahaan yang menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Pengimplementasian Program *Corporate Social Responsibility* internal dalam perusahaan sangat penting karena dengan adanya penerapan program tersebut pada karyawan akan menimbulkan penilaian positif oleh karyawan sebab merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga mendorong meningkatnya semangat karyawan dalam bekerja. Hal tersebut berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan informasi yang dihimpun dari pihak SDM bahwa secara berkelanjutan program *Corporate Social Responsibility* internal yang diterapkan di PLN UP3 Ponorogo meliputi jaminan

sosial, keamanan dan keselamatan kerja. Diduga kinerja karyawan yang kurang baik di PLN UP3 Ponorogo dipengaruhi oleh faktor pengimplementasian Program *Corporate Social Responsibility* Internal yang dinilai belum sesuai dengan apa yang menjadi keinginan karyawan karena pengimplementasiannya hanya untuk karyawan tertentu.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan tugasnya dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Lingkungan kerja di bagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sadarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi pekerjaan yang dapat mempengaruhi suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman untuk mencapai tujuan perusahaan. Kenyamanan kerja karyawan juga sangat ditentukan oleh suasana kekeluargaan, komunikasi dan pengendalian diri yang lebih dikenal dengan lingkungan kerja non fisik. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang penuh suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan dapat dipastikan kinerja karyawan tersebut akan terganggu.

Lingkungan kerja non-fisik dalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan dengan baik, karena sebuah hubungan yang harmonis antar rekan kerja dapat memacu semangat kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja

yang baik agar karyawan betah untuk bekerja di perusahaan. Berdasarkan informasi yang dihimpun peneliti diduga pada PLN UP3 Ponorogo belum mampu menciptakan hubungan antar karyawan dan pimpinan yang harmonis dalam lingkungan kerja. Serta kurang adanya support antar sesama karyawan maupun pimpinan terhadap karyawan, sehingga belum mampu mewujudkan kenyamanan dalam bekerja yang berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Kemajuan perusahaan akan sangat ditentukan oleh pengetahuan karyawan, dimana semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan maka akan semakin mudah bagi mereka untuk bekerja dengan lingkungan yang sangat cepat berubah atau dinamis. Maka dari itu diperlukan adanya suatu system yang dapat menciptakan nilai-nilai pengetahuan yang dinamakan dengan *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. *Tacit Knowledge* merupakan pengetahuan individu yang didapat dari pengalaman keseharian, yang sulit diduplikasikan dan diajarkan kepada orang lain dan dapat dikategorikan dalam bentuk pengetahuan individu atau personal.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti mendapatkan informasi dari pihak SDM bahwa karyawan PLN UP3 Ponorogo mendapatkan pelatihan yang sama tetapi menghasilkan kinerja yang berbeda. Hal itu dikarenakan tidak semua karyawan memiliki *tacit knowledge* yang baik. *Tacit knowledge* akan berbanding lurus terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki *tacit knowledge* akan selalu mempunyai ide atau keterampilan yang baru, sehingga dapat meminimalisir masalah yang akan timbul dan bisa

mengatasi masalah dengan cepat, bekerja dengan cepat, efisien sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai.

Penelitian ini dilakukan di PLN UP3 Ponorogo. PLN UP3 Ponorogo merupakan PLN unit dibawah distribusi Jawa Timur yang menaungi wilayah Ponorogo, Pacitan, dan Trenggalek. PLN UP3 Ponorogo memiliki visi yaitu Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Visi ini dapat terpenuhi, apabila karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan baik.

Terkait dengan informasi yang didapat peneliti bahwa kinerja karyawan di PLN UP3 Ponorogo yang menurun maka dalam penelitian ini akan terfokus pada aspek kinerja karyawan. Kinerja karyawan PLN UP3 Ponorogo dikatakan baik apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan dengan baik dan tepat waktu. Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PLN UP3 Ponorogo adalah Program *corporate social rsponbility* internal, lingkungan kerja non fisik dan *tacit knowledge*.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Program *Corporate Social Responbility* internal, Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Tacit Knowledge* Terhadap Kinerja Karyawan di PLN UP3 Ponorogo”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Program *Corporate Social Responsibility* Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PLN UP3 Ponorogo?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PLN UP3 Ponorogo?
3. Apakah *Tacit Knowledge* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PLN UP3 Ponorogo?
4. Apakah *Corporate Social Responsibility* Internal, Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Tacit Knowledge* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelien ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh Program *Corporate Social Responsibility* Internal terhadap Kinerja Karyawan di PLN UP3 Ponorogo.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PLN UP3 Ponorogo.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh *Tacit Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan di PLN UP3 Ponorogo.

4. Untuk mengetahui apakah secara simultan pengaruh program *Corporate Social Responsibility* Internal, Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Tacit Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 ponorogo?

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan di atas penelitian yang saya lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan mampu menganalisis tentang Pengaruh Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) Internal, Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Tacit Knowledge* Terhadap Kinerja Karyawan di PLN UP3 Ponorogo, serta mampu menyesuaikan antara teori yang diperoleh dengan situasi dan kondisi di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menambah informasi dan bahan masukan kepada perusahaan dalam menentukan kebijakan manajemen dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna untuk perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta menambah koleksi akademik tentang pengaruh Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) Internal, Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Tacit Knowledge* Terhadap Kinerja Karyawan di PLN UP3 Ponorogo. Hasil

penelitian ini diharapkan dapat menambah kelengkapan hasil penelitian mahasiswa.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan membantu tugas mata kuliah berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) Internal, Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Tacit Knowledge* Terhadap Kinerja Karyawan.

